

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Secara internal dalam pengelolaan dan pembenahan manajemen perusahaan, sumber daya manusia menempati posisi yang strategis. Walaupun didukung modal yang besar serta teknologi yang handal tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang mampu untuk menjalankannya maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai.

Dewasa ini dengan semakin meningkatnya persaingan dunia usaha yang semakin kompetitif, masalah produktivitas menjadi acuan utama dalam mengelola perusahaan. Hal ini mengingat produktivitas tidak hanya berarti menekan semua biaya usaha saja, namun lebih daripada itu secara menyeluruh justru untuk perbaikan mutu kehidupan sumber daya manusianya.

Produktivitas kerja sumber daya manusia, khususnya di Indonesia sebagaimana pada umumnya juga sangat kompleks dan dipengaruhi oleh sistem yang melingkupinya. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, antara lain pendidikan, motivasi, insentif, lingkungan kerja, pemberian gizi dan kesehatan karyawan, teknologi, sarana produksi, manajemen dan masih banyak yang lainnya.

Suatu perusahaan perlu memberikan insentif kepada tenaga kerjanya. Banyak tenaga kerja yang sangat mementingkan insentif yang diberikan oleh perusahaan. Apabila bertanya kepada para tenaga kerja, mengapa ia bekerja?

Jawaban yang didapatkan kemungkinan besar adalah untuk mendapatkan gaji, tetapi dalam perkembangan berikutnya mereka merasa tidak puas apabila hanya gaji yang mereka dapatkan, namun mereka sekarang sudah memikirkan insentif yang merupakan kebutuhan pokok disamping gaji sebagai imbalan mereka bekerja.

Pemberian gaji dan insentif dari perusahaan kepada para tenaga kerjanya bertujuan supaya tenaga kerja puas atas jerih payahnya, dan selanjutnya dengan kepuasan tenaga kerja tersebut diharapkan mereka dapat bekerja dengan lebih baik lagi. Sebab tenaga kerja manusia biasa mempunyai kebutuhan dan perasaan, sehingga mereka tidak dapat diperas tenaganya sedemikian rupa sehingga hanya untuk mementingkan kebutuhan perusahaan tanpa dihiraukan kepentingan dan kebutuhan yang harus juga dipenuhi.

Selain memberikan insentif, suatu perusahaan juga perlu memberikan jaminan sosial. Pemberian jaminan sosial seperti jaminan kesehatan dan jaminan keselamatan kerja perlu diberikan oleh perusahaan, agar karyawan dapat meningkatkan kemampuan bekerja secara efektif dan efisien. Dengan adanya jaminan sosial ini diharapkan akan lebih giat bekerja, sehingga moral dan semangat kerja dapat meningkat yang pada akhirnya prestasi kerja karyawan akan meningkat. Jaminan sosial juga akan memberikan kontribusi terhadap kenyamanan karyawan dalam melakukan tugasnya.

PT Djoko Art di Kartasura adalah perusahaan yang bergerak dibidang mebel yang membutuhkan tenaga kerja cukup banyak. Dalam usahanya mempertahankan kelangsungan hidup dan mengembangkan usaha ke arah

yang lebih baik dan menguntungkan, perusahaan memberikan insentif dan jaminan sosial. Diharapkan dengan pemberian insentif dan jaminan sosial dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Bertolak dari latar belakang masalah di atas, maka dalam penelitian ini penulis mengambil judul :

“PENGARUH INSENTIF DAN JAMINAN SOSIAL TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN MEBEL PT DJOKO ART DI KARTASURA”

B. Perumusan Masalah

Maksud dari perumusan masalah adalah agar jelas permasalahannya dan dapat di jadikan pedoman kerja serta mencegah kemungkinan timbulnya kerancuan. Adapun perumusan masalah masalah dalam penelitian ini adalah:

“Apakah insentif dan jaminan sosial berpengaruh dan mempunyai hubungan yang erat terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Djoko Art di Kartasura dan faktor apakah yang paling dominan pengaruhnya”?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini diharapkan dapat diketahui hal-hal sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui besarnya pengaruh insentif dan jaminan sosial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Djoko Art di Kartasura.
2. Untuk mengetahui keeratan hubungan antara insentif dan jaminan sosial dengan produktivitas kerja karyawan pada PT Djoko Art di Kartasura.

3. Untuk mengetahui faktor yang paling dominan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan.
4. Untuk mengetahui volume produksi yang dihasilkan oleh perusahaan.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dan evaluasi bagi manajer personalia dalam menentukan kebijakan insentif, dan jaminan sosial, sehingga dapat digunakan sebagai dasar dalam pengambilan keputusan mengenai perencanaan peningkatan produktivitas dimasa yang akan datang.

2. Bagi Pihak Lain

Dapat digunakan sebagai bahan referensi dan tambahan pengetahuan bagi pihak lain yang ingin mempelajari pengaruh insentif dan jaminan sosial terhadap produktivitas tenaga kerja.

E. Sistematik Penulisan

Untuk memudahkan dalam penyusunan laporan ini maka penulis mengemukakan sistematika pembahasan sebagai berikut :

Bab I. PENDAHULUAN

Bagian ini berisi latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika skripsi.

Bab II. TINJAUAN PUSTAKA

Bagian ini menguraikan tentang teori-teori yang mendasari dan yang berhubungan dengan pokok permasalahan. Teori-teori tersebut antara lain adalah : pengertian insentif, macam-macam insentif, pengertian jaminan sosial, macam-macam jaminan sosial, produktivitas perusahaan, pengukur produktivitas perusahaan, dan teori-teori relevan yang mendukung penelitian ini.

Bab III. METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini akan menjelaskan mengenai kerangka pemikiran, hipotesis, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, dan metode analisis data.

Bab IV. PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN

Bagian ini berisi tentang gambaran umum perusahaan yang meliputi sejarah dan perkembangan perusahaan, lokasi perusahaan dan struktur organisasi perusahaan, deskripsi data, analisis data dan pembahasan serta hasil penelitian.

Bab V. PENUTUP

Bagian ini merupakan bab terakhir yang berisi kesimpulan dari pemecahan masalah dan implikasinya serta saran-saran untuk mencapai tujuan perusahaan.